

PROJET DE LOI, « POUR L'EFFICACITÉ DE LA FONCTION PUBLIQUE » **POUR NOUS, C'EST NON !**

Être plus efficace, avoir une meilleure rémunération, gagner en attractivité, simplifier, fluidifier... C'est toujours avec un vocabulaire positif que sont mises en œuvre les pires réformes contre les salarié-es... On commence à avoir l'habitude ! Une fois de plus, la démonstration est faite que, pour le gouvernement, le « dialogue social » est essentiellement un monologue antisocial.

Presque 5 ans après la désastreuse loi de « Transformation de la fonction publique » et 2 ans après la mise en place laborieuse d'un nouveau code de la Fonction publique (ordonnance du 24 novembre 2021) pourquoi donc une nouvelle loi ? Après avoir transformé la fonction publique, il faudrait maintenant la rendre plus efficace, ça ne suffisait donc pas ???

Le code part des besoins des employeurs et de l'administration. Pour exemple, le nouveau code ne se calque plus sur les 3 versants (hospitalière, Territoriale et Etat) tout en ouvrant davantage la voie à la contractualisation.

Le statut organise, par la loi, la carrière des fonctionnaires comme individus qui bénéficient de garanties collectives.

Dans le premier cas, ce sont les emplois publics qui sont couverts par la loi. Dans le deuxième, ce sont les individus occupant ces emplois qui le sont. Protection des individus, défense des règles, mesures, garanties collectives ou « protection » des besoins – politiques – de l'administration ?

Pour la CGT, ce sont les conditions de travail, de carrières, de rémunérations qui garantissent la mise en œuvre au quotidien d'une fonction publique de qualité au service des citoyen·nes. Qui mieux que les fonctionnaires, les professionnel·les qualifié·es du quotidien, pour répondre aux besoins sociaux de l'immense majorité de la population ?

Quelques aspects du projet de loi « pour l'efficacité de la Fonction publique » :

➔ **Faciliter le licenciement des fonctionnaires pour insuffisance professionnelle**, « lorsque le travail n'est pas fait » précise Guérini. Ce n'est pas un tabou ni une nouveauté, et tout le monde le sait ! De nombreux dispositifs existent dans le statut et les employeurs ne s'en privent pas. C'est sans compter sur les mises à fin de fonction pour invalidité « sans possibilité de reclassement », mais cela ne s'appelle pas un licenciement. C'est sans compter sur le détachement d'office des fonctionnaires lorsque leur service passe en délégation de service public, mais cela ne s'appelle pas un licenciement... Manifestement, cela ne suffit pas ! C'est pour cela qu'il y a tout ce remue-ménage sur le licenciement pour insuffisance professionnelle. Parce que gouvernement et employeurs veulent faciliter les licenciements bien sûr ! Demain, celles et ceux qui n'atteindront pas les objectifs fixés dans leur entretien d'évaluation, qui ne s'adapteront pas bien aux « changements », seront condamnés pour insuffisance professionnelle !

Et si le travail n'est pas fait, si les « objectifs » ne sont pas tous atteints, il doit y avoir des raisons ! Lorsqu'il y a accusation d'insuffisance professionnelle, on fait appel au contradictoire, car l'employeur doit pouvoir démontrer l'insuffisance professionnelle et l'agent doit pouvoir se défendre... sinon c'est le règne de l'arbitraire. Voilà ce que l'on nous prépare !

➔ **Supprimer les catégories A, B, C, et le système des rémunérations fondé sur le point d'indice**, cela veut dire en finir définitivement avec la fonction publique de carrière et placer les agent·es public·ques sous l'autorité arbitraire et discrétionnaire de leurs employeurs. C'est remplacer le principe d'égalité pour accéder à la fonction publique par la notion de « compétence » dont le contenu est défini par l'employeur.

➔ **Développer la rémunération au mérite**, c'est-à-dire à la tête du client. Selon le dictionnaire Robert, le mérite c'est « ce qui rend (une personne) digne d'estime, de récompense ». Les fonctionnaires auraient donc besoin de prouver qu'ils sont dignes d'estime ? Nous ne voulons pas de récompenses, nous voulons des augmentations salariales.

Pourquoi ?

Cette offensive s'inscrit dans la politique menée depuis des années (ordonnances Macron, loi Travail...) contre le code du travail et les conventions collectives. Ce qu'ils veulent c'est moins de qualifications reconnues dans les conventions collectives et les statuts. Tout cela pour baisser le soi-disant « coût du travail ». Le statut est considéré par le gouvernement, comme un verrou à ses mesures d'individualisation et de mise en concurrence des salarié-es entre eux-elles.

Ce que ne supportent pas le gouvernement et consorts, ce sont les dispositions protectrices du statut. C'est le sens de la future loi : faire voler en éclats les garanties collectives statutaires et les principes fondateurs de la fonction publique (indépendance, égalité, responsabilité) pour accélérer la privatisation des services publics, leur mise en concurrence.

L'appétit sans limite des opérateurs privés, gavés depuis des décennies par des centaines de milliards d'euros d'argent public, doit être rassasié ! La future loi « pour l'efficacité de la Fonction publique » n'a pas d'autre objectif.

À LA GRANDE CASSE DES SERVICES PUBLICS ET DES AGENT.ES FORMÉ.ES POUR LES METTRE EN ŒUVRE, NOUS OPPOSONS NOS REVENDICATIONS :

- ➔ Pour rendre la fonction publique attractive, il faut d'urgence augmenter les salaires : nous demandons une augmentation immédiate supérieure à 10 % de la valeur du point d'indice et l'indexation de la valeur du point sur l'augmentation du coût de la vie, suivie du rattrapage des pertes cumulées.
- ➔ Pour répondre aux besoins sociaux de l'immense majorité de la population, nous avons besoin en urgence et à minima de 10 % d'effectifs supplémentaires au sein de la Fonction publique.
- ➔ Cela passe par exiger le retrait de la loi dite de transformation de la Fonction publique et l'abandon du nouveau projet de loi « pour l'efficacité de la Fonction publique » !

De l'argent, il y en a, on le sait bien à la DGFIP, mais il est utilisé à d'autres choses (réorienter les budgets vers une économie de guerre, enrichir les spéculateurs du CAC 40, distribuer des aides massives aux entreprises sans contre-partie, etc).

GRILLE INDICIAIRE SELON LA CGT

| Catégories | Niveau de recrutement | Salaire de début (brut mensuel) | | Salaire de fin (brut mensuel) | |
|-------------------------------|----------------------------|---------------------------------|-------|-------------------------------|-------|
| | | Rapport au SMIC | Euros | Rapport au SMIC | Euros |
| Sas d'entrée* et salaire mini | Sans diplôme | SMIC | 2000 | * | * |
| C | Brevet des collèges ou CAP | 1,2 fois le SMIC | 2400 | 2,4 fois le SMIC | 4800 |
| B1 | Bac | 1,4 fois le SMIC | 2800 | 2,8 fois le SMIC | 5600 |
| B2 | Bac+2 | 1,6 fois le SMIC | 3200 | 3,2 fois le SMIC | 6400 |
| A1 | Bac+3 | 1,8 fois le SMIC | 3600 | 3,6 fois le SMIC | 7200 |
| A2 | Bac+5 | 2 fois le SMIC | 4000 | 4 fois le SMIC | 8000 |
| A3 | Bac+8 | 2,3 fois le SMIC | 4600 | 4,6 fois le SMIC | 9200 |

* Pour la CGT, ce sas d'entrée est réservé aux personnes sans diplôme. Les agent.es et les agents ainsi recruté.es ayant vocation à intégrer la catégorie C au bout d'un ou deux ans, il n'est ni utile ni opportun de prévoir un salaire de fin de catégorie.

La CGT propose une amplitude de grille indiciaire de 4,6 (elle était de 4,2 en 1980).

La CGT propose une catégorie C finissant à 2,4 fois le SMIC (c'était 2,1 fois en 1980).

Une amplitude de carrière de 2 pour toutes les catégories (**c'était 1,8 pour la C, 1,9 pour la B et 2,4 pour la A en 1980**).